

PERAN FAKTOR-FAKTOR PSIKOSOSIAL DAN KESELAMATAN KERJA PADA JENIS PEKERJAAN YANG BERSIFAT ISO-STRAIN

Wahyu Rahardjo
Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya 100, Depok – 16424

wahyu_rahardjo@yahoo.com

ABSTRACT

Nowadays as one of the most important aspect in industry sector, the psychosocial factors almost ignored by the companies and organizations. With more concern in work safety, those factors should be done in work environment in order to give honour to workers, especially who work in iso-strain job. If companies don't have any attention, their worker can have injuries potentially and the death accident can happen probably. The feeling of being lonely and losing work motivation and the injuries started from sick until the musculoskeletal symptoms can be found in the workers. Companies and organizations can do a lot to treat them as human. This short paper tries to compares three different job like mountain emergency officer, lighthouse officer and officer who works in freeway for giving the ticket and collecting the money. The comparison based on the psychosocial factors theory tells us that mountain emergency officer and lighthouse officer don't receive well treatment as worker from the government and have many bad consequences like being ill and because of don't have enough medicine it can brings them to the death. On the other side, officer who works in freeway already have good treatment from the company, at least better than the two first jobs.

Key words : Psychosocial factors, work environment, musculoskeletal symptoms

1. PENGANTAR

Dewasa ini kebutuhan akan dunia kerja hampir terjadi di segala bidang. Banyak hal baru membutuhkan sumber daya manusia untuk dipekerjakan. Lapangan-lapangan kerja bermunculan dan memicu ketertarikan yang semakin besar terhadap pekerjaan itu sendiri. Pada kenyataan selanjutnya dapat dilihat bahwa ketidakseimbangan antara jumlah sumber daya manusia dan lapangan kerja ternyata menciptakan ketergantungan pada faktor pekerja terhadap perusahaan atau organisasi di mana mereka dipekerjakan. Ketergantungan dan kompetisi yang tinggi dalam memperebutkan pekerjaan seringkali menutup mata dan menimbulkan kurangpedulian pekerja terhadap apa yang seharusnya ia dapatkan dalam pekerjaan, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Banyak orang berpikir bahwa memperhatikan keadaan tersebut, apalagi sampai

melakukan komplain akan mengancam kelangsungan masa depan mereka dalam bekerja.

Di sisi lain, tidak banyak pula perusahaan atau organisasi yang memperhatikan keadaan lingkungan kerja karyawannya secara adil, teratur dan penuh pertimbangan kemanusiaan. Banyak perusahaan lupa bahwa manusia memiliki suatu ciri khas tertentu yang tidak dapat disamakan begitu saja dengan faktor-faktor produksi yang lain seperti material, mesin, metode, uang dan informasi (Sitaniapessy, 2000). Pekerja atau karyawan pada akhirnya menjadi pihak yang paling dirugikan atas kurang perhatian perusahaan terhadap hal ini.

Salah satu hal yang tidak diperhatikan secara cukup menonjol oleh pihak perusahaan adalah faktor psikososial dalam lingkungan kerja. Indonesia seperti biasa selalu terlambat dalam memperhatikan dan memberi perhatian dalam banyak hal, termasuk faktor psikososial

dalam lingkungan kerja. Pada prakteknya masih banyak hal yang harus diketahui oleh banyak perusahaan di Indonesia. Beberapa hal yang harus diperhatikan adalah faktor psikososial dalam lingkungan kerja dan baru kemudian mengimplementasikan hal-hal yang terkait dan perlu dilakukan. Di dunia sendiri, terutama di negara-negara maju, dalam satu dekade terakhir studi tentang peran faktor-faktor psikososial dalam lingkungan kerja dan berbagai efeknya telah dilakukan dan menjadi pertimbangan yang penting dan luas dalam banyak perusahaan (Johansson, dkk., 1993).

Banyak alasan mengapa faktor-faktor psikososial dalam lingkungan kerja harus menjadi pertimbangan penting bagi perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Salah satu hal sederhana yang menjadi jawabannya adalah bahwa faktor psikososial seringkali berhubungan dengan kesejahteraan serta keselamatan kerja dari pekerja yang bersangkutan. Tentu saja detail konsekuensi dari diabaikannya faktor-faktor psikososial dalam lingkungan kerja akan dibahas secara lebih lanjut dalam tulisan ini.

Faktor-faktor Psikososial dalam Lingkungan Kerja

Caplan (1984) mengatakan bahwa faktor-faktor psikososial adalah interaksi yang terjadi antara dan di tengah-tengah lingkungan kerja, isi pekerjaan, kondisi organisasi dan kapasitas serta kebutuhan pekerja, budaya dan pertimbangan-pertimbangan pribadi dengan pekerjaan yang berlebih, melalui persepsi dan pengalaman serta berpengaruh pada kesehatan, kinerja dan kepuasan kerja.

Sedangkan Nitisemito (1996) mendefinisikan lingkungan kerja dengan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dimberg (dalam Johansson dkk., 1993) menyatakan bahwa dalam suatu penelitian yang melibatkan sekitar 3.759 pekerja dari lingkungan pabrik diketahui bahwa betapa

besar peran faktor psikososial dalam lingkungan kerja. Secara jelas dikatakan bahwa ternyata peran faktor psikososial dalam lingkungan kerja begitu penting untuk meningkatkan dukungan sosial dan menciptakan kesempatan bagi karyawan atau pekerja untuk mengendalikan situasi kerja dan juga meningkatkan motivasi kerja.

Johansson & Rubenowitz (1994) menjelaskan faktor-faktor psikososial dalam lingkungan kerja yang memiliki pengaruh dalam kinerja sebagai berikut :

- a. Pengaruh dan kontrol pekerjaan
Dalam hal ini ada beberapa hal yang bisa dilihat antara lain seperti pengaruh tingkatan kerja, pengaruh metode kerja, pengaruh alokasi kerja dan kontrol teknis serta pengaruh peraturan kerja
- b. Iklim terhadap penyelia
Iklim yang bisa dilihat adalah kontak dengan penyelia, saat penyelia meminta saran dan masukan terhadap masalah-masalah yang dengan pekerjaan, saat penyelia memberikan pertimbangan sudut pandang tertentu dan memberikan informasi yang dibutuhkan serta iklim berkomunikasi dalam organisasi atau perusahaan
- c. Rangsang dari kerja itu sendiri
Hal-hal yang diperhatikan adalah apakah pekerjaan tersebut menarik dan menstimulasi individu untuk bekerja atau tidak, apakah pekerjaan tersebut bervariasi dan terbagi-bagi atau tidak, kesempatan untuk mempergunakan bakat dan keterampilan, kesempatan untuk belajar banyak hal baru dari pekerjaan dan perasaan keseluruhan tentang pekerjaan yang dilakukan
- d. Hubungan dengan rekan kerja
Hal-hal yang diperhatikan antara lain adalah hubungan dan kontak dengan rekan kerja, pembicaraan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dengan rekan kerja, perluasan pengalaman dalam suasana kerja yang

menyenangkan, diskusi tentang masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan penghargaan rekan kerja sebagai seorang teman yang baik atau bukan

- e. **Beban kerja secara psikologis**
Beberapa hal yang dipertimbangkan adalah stres kerja, beban kerja, perasaan lelah dan kejenuhan sehabis bekerja yang meningkat, ada atau tidaknya kemungkinan untuk relaksasi dan beristirahat saat bekerja dan beban mental yang ditimbulkan oleh pekerjaan itu sendiri

Konsekuensi dari Kurang Diperhatikannya Faktor Psikososial dalam Lingkungan Kerja

Banyak perusahaan lupa bahwa memperhatikan dan memberi penghargaan yang pantas pada pekerjaannya hanya cukup dengan materi atau gaji saja sebagai kompensasi yang dirasa pantas. Sebagai manusia yang tentu saja perlu dimanusiawikan, perhatian terhadap pekerja sepanjang proses pekerjaan itu dilakukan tentu saja merupakan hal yang juga penting untuk dilaksanakan. Bila karyawan bersikap loyal terhadap tempat kerja maka perusahaan wajib memberikan *reward* yang sesuai. Kesesuaian *rewards* dengan kontribusi yang diberikan akan membuat karyawan termotivasi untuk tetap berusaha memelihara kinerjanya (Fukami & Larson dalam Oktorita, Rosyid & Lestari, 2001).

Menurut Sitaniapessy (2000), paling tidak ada dua hal yang bisa dilakukan untuk mempertahankan keberadaan karyawan atau pekerja. Dua hal tersebut adalah :

1. **Pemberian upah yang layak.**
Karyawan bukan sesuatu yang tidak ada nilainya sehingga perlakuan yang diterima menjadi eksploitatif. Pemberian upah harus sebanding dengan standar dan kesejahteraan karyawan pun harus diperhatikan.
2. **Penghargaan non finansial.** Penghargaan seperti ini bisa berupa pujian dan penghargaan secara formal.

Penghargaan ini dapat berguna meningkatkan rasa memiliki, kebanggaan dan menimbulkan harapan-harapan yang positif.

Paling tidak perusahaan atau organisasi menyadari bahwa manusia memiliki sisi psikologis, bukan mesin yang dapat diganti serta dibongkar pasang oleh pemiliknya atau digunakan nonstop selama beberapa tahun (Sitaniapessy, 2000). Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat dipahami betapa sisi psikologis memang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan sebab tak banyak yang menyadari bahwa konsekuensi buruk yang akan ditimbulkan kelak akan sangat merugikan karyawan itu sendiri.

Faktor-faktor psikososial menjadi penting untuk diperhatikan karena (1) dengan memenuhi banyak hal yang terkait dengan sisi psikologis karyawan atau pekerja akan sangat membantu mereka tetap fokus pada pekerjaan dan tetap memiliki motivasi kerja yang stabil dan (2) karakteristik setiap pekerjaan, apalagi jenis pekerjaan tertentu yang memiliki resiko tinggi dalam beban kerja harus diberi perhatian lebih sebab konsekuensi yang ditimbulkannya pun relatif lebih berat daripada pekerjaan pada umumnya.

Satu hal yang juga patut untuk diperhatikan adalah kenyataan bahwa faktor psikososial ini akan lebih berpengaruh terhadap keselamatan kerja pada para pekerja yang tergolong dalam *blue-collar* atau yang sifatnya pekerja kasar. Segala akibat negatif dari buruknya keselamatan kerja karena faktor psikososial akan lebih dirasakan oleh mereka yang bekerja dengan status sosioekonomi yang rendah dan individu muda usia (Kuper & Marmot, 2003).

Caplan (1984) mengatakan bahwa jika tercipta interaksi yang negatif antara kondisi pekerjaan dengan faktor manusia atau pekerja maka akan terjadi keguncangan emosi, masalah perilaku, perubahan biokimia dan neohormonal sampai pada resiko sakit secara mental dan psikis. Secara lebih jauh, konsekuensi-konsekuensi psikologis yang bisa terjadi antara lain adalah (1) perasaan

kesepian dan terpencil, (2) pasrah dan merasa kurang atau tidak dihargai dengan pantas, (3) perasaan jenuh dan lelah yang berlebih, (4) timbulnya *learned helplessness*, (5) penurunan motivasi kerja sampai pada (6) kinerja yang buruk dan (7) penurunan produktivitas kerja.

Sedangkan dari sisi fisik, konsekuensi-konsekuensi yang dapat terjadi adalah (1) kelelahan yang sifatnya nyata dan terjadi secara dini, (2) nyeri pada bagian-bagian tubuh tertentu seperti leher, bahu dan punggung bagian bawah yang sering disebut dengan *musculoskeletal symptoms* (Johansson & Nonas, 1994; Johansson & Bernowitz, 1994), dan (3) kemudian jatuh sakit. *Musculoskeletal symptoms* sendiri menurut Everly & Girdano (dalam Munandar, 2001) ditandai dengan tanda-tanda seperti (1) jari-jari dan tangan gemetar, (2) tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat, (3) mengembangkan *tic*, (4) kepala mulai sakit, (5) merasa otot menjadi tegang atau kaku, (6) berbicara gagap, dan (7) leher menjadi kaku.

Hal tersebut di atas kemudian dikuatkan dengan keterangan dari Mausner-Dorsch & Eaton (2000) yang menjelaskan bahwa karakter psikososial yang dijumpai pada lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan masalah kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Seringkali terjadi penurunan kesehatan karyawan sehingga jatuh sakit. Beberapa konsekuensi nyata lain yang pernah terjadi adalah ketidaktahuan orang lain dan masyarakat luar saat seorang karyawan meninggal.

Keselamatan Kerja

Perhatian yang diberikan kepada para pekerja dan karyawan dengan melihat faktor psikososial dalam lingkungan kerja secara nyata dan langsung berarti juga telah memperhatikan faktor keselamatan kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Oktorita, Rosyid & Lestari (2001), salah satu penyebab kecelakaan kerja adalah lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe conditions*) seperti suhu dan kelembapan udara yang ekstrem (terlalu panas atau terlalu dingin). Dua hal ini

berkaitan erat dengan petugas penjaga mercusuar, gunung berapi dan gardu tol yang akan dibahas dalam tulisan ini.

Secara lebih lanjut kemudian diketahui bahwa karena banyak permasalahan seputar kesehatan dan keselamatan kerja maka sudah seharusnya perusahaan melakukan apa yang disebut dengan *Health Promotion Programs* (HPPs). Menurut Berry (1998), program ini penting untuk meningkatkan standar kesehatan karyawan yang secara tidak langsung memberi kontribusi bagi misi organisasi.

Sonnenstuhl (dalam Berry, 1998) mengatakan bahwa program-program yang bisa dilakukan antara lain adalah (1) menyelenggarakan latihan dan fitness, (2) pemberian nutrisi dan kontrol berat badan, (3) usaha-usaha preventif terhadap penggunaan obat-obatan dan alkohol, (4) manajemen stres, dan (5) usaha penghentian perilaku merokok. Sedangkan di Indonesia sendiri, yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah K3 yang salah satu tujuannya adalah melindungi karyawan atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional (Suma'mur dalam Oktorita, Rosyid & Lestari, 2001).

Pekerjaan yang Bersifat *Iso-Strain*

Beberapa jenis pekerjaan memiliki beban kerja yang begitu berat sehingga konsekuensi terhadap timbulnya stres sampai *burnout* sangat mungkin terjadi. Pekerjaan-pekerjaan itu antara lain adalah petugas pengatur lalu lintas udara, pilot pesawat terbang, dokter dan perawat sampai polisi lalu lintas (Berry, 1995). Selain pekerjaan-pekerjaan di atas ada pekerjaan yang juga memiliki tanggung jawab yang relatif berat tetapi memiliki karakteristik khusus yang berbeda dengan yang lain. Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang bersifat *iso-strain*.

Pekerjaan yang bersifat *iso-strain* adalah pekerjaan yang memiliki tingkat stres yang tinggi tetapi cenderung terisolasi secara sosial (van Loon dkk., 2000). Jenis pekerjaan seperti ini seringkali dilupakan orang banyak

sehingga keterasingan yang tercipta tidak mendapat *feedback* dari masyarakat luar dan hampir tidak ada kemungkinan dari pihak perusahaan atau institusi yang bersangkutan untuk merubah situasi yang ada.

Faktor psikososial yang berperan dalam hal ini jika dikaitkan dengan jenis pekerjaan tertentu terlihat dengan jelas pada bagaimana seorang karyawan bekerja dalam suasana terisolasi dan terpencil serta memiliki kesempatan yang sangat kecil dan terbatas untuk melakukan kontak dengan rekan kerja bahkan orang lain (Kecklund dkk., 1999).

Contoh dari pekerjaan yang bersifat *iso-strain* adalah penjaga mercusuar dan penjaga gunung berapi. Pada tulisan ini akan dibahas secara lebih lanjut tentang dua jenis pekerjaan ini dengan perbandingan pekerjaan lain yang juga memiliki keterkaitan dengan faktor psikososial, yaitu petugas penjaga gardu tol.

Kelembapan dan Suhu Udara

Ada beberapa hal yang sangat mempengaruhi keadaan pekerja dalam lingkungan kerjanya. Dua hal yang menonjol dalam keterkaitannya dengan jenis pekerjaan yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah masalah kelembapan dan suhu udara. Bagi petugas penjaga mercusuar dan gunung berapi, masalah kelembapan dan suhu udara adalah menu yang biasa ditemui setiap saat. Adaptasi memang bisa dilakukan namun di saat-saat tertentu di mana keadaan cuaca menjadi ekstrem tentu akan lain pula akibatnya.

Meskipun pekerja bisa beradaptasi secara fisik terhadap kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman namun akan sulit bekerja secara efisien. Kondisi iklim yang tidak nyaman secara jelas akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas fisik pekerja (Schultz & Schultz, 1994).

Penjaga Mercusuar, Gunung Berapi dan Petugas Gardu Tol

Menurut Rahardjo, Runtu & Prasetyadi (2003), banyak fakta yang selama ini tidak pernah terungkap tentang penjaga mercusuar.

Gambaran sekilasnya antara lain adalah bahwa (1) penjaga mercusuar adalah pekerjaan yang harus dilakukan selama 24 jam secara terus menerus (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2000: Formasi Pegawai Negeri Sipil), (2) sekali diangkat menjadi penjaga mercusuar maka seumur hidup akan terus menjadi penjaga mercusuar, dan (3) tugas yang diemban termasuk berat, minim penghargaan, tidak ada jenjang karier dan aspek keselamatan serta kesehatan terabaikan.

Beberapa kasus nyata diungkapkan oleh Harijono (dalam Rahardjo, Runtu & Prasetyadi, 2003). Kasus-kasus tersebut antara lain adalah (1) ada penjaga mercusuar yang telah bekerja selama 37 tahun semenjak usia 17 tahun sampai pensiun, (2) hanya setiap 4 bulan sekali dijemput kapal Dephub ke darat, (3) hanya memiliki teman sejumlah 4 orang sesama penjaga mercusuar saja di pulau, (4) untuk mandi dan minum dengan menadah air hujan dan jika kemarau menggunakan air kelapa, (5) sangat rentan terkena penyakit malaria tropika, (6) tidak ada obat yang disediakan pemerintah, bahkan petugas menanam sendiri tumbuhan obat tradisional, (7) permintaan pertolongan antar sesama penjaga kepada petugas di darat seringkali terlambat karena air pasang dan tidak berani melaut, dan (8) ada kasus di mana seorang penjaga yang meninggal karena tidak tertolong saat menderita sakit, jenazahnya baru bisa diambil 3 hari sesudahnya karena sulit mendapatkan kapal untuk menjemput.

Di sisi lain, beberapa kenyataan tentang penjaga gunung berapi diungkapkan oleh Azizah, Hutahaean & Asmarany (2003). Mereka mengungkapkan bahwa (1) jam kerja yang dilakukan selama 24 jam, (2) biasanya bertugas sendiri atau dengan sedikit teman sesama petugas, (3) bekerja di daerah terpencil jauh dari pemukiman penduduk, (4) lingkungan sepi dengan keadaan udara yang dingin dan berkabut, (5) dan mekanisme kerja yang monoton.

Beberapa kenyataan lain yang juga patut diketahui adalah (1) tugas yang dilaku-

kan antara lain mengamati aktivitas gunung berapi melalui seismograf, berkomunikasi dengan penjaga pos lain dan kantor pusat direktorat vulkanologi, (2) mereka lebih banyak berhubungan dengan alat dan lingkungan sekitar yang merupakan pemandangan alam yang sunyi, (3) untuk hari besar keagamaan dan hari libur nasional tidak bisa menikmati liburan bersama keluarga karena harus tetap bekerja, dan (4) secara ekonomi penghasilan yang didapat tidak sesuai dengan tanggung jawab dan waktu yang banyak tersita dalam pekerjaan.

Selain petugas penjaga mercusuar dan gunung berapi yang sudah jelas terisolasi secara sosial dalam pekerjaannya, petugas gardu tol adalah suatu jenis pekerjaan menarik yang bisa dikomparasikan dengan dua pekerjaan yang disebut pertama. Petugas gardu tol hanya "terisolasi" selama 7-10 jam dalam gardunya dan masih memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan rekan kerjanya yang berada beberapa meter disamping gardu tolnya.

Jika dilihat dari fungsinya maka penjaga gardu tol dapat dibedakan menjadi dua, yaitu yang memberikan kartu tol dan yang menerima kartu sekaligus uang tol. Pada prakteknya, beban kerja yang diterima oleh petugas gardu tol yang bertugas menerima kartu dan uang tol lebih berat karena tanggung jawab yang juga berbeda.

Menurut Rahardjo (2004), ada banyak hal menarik yang juga mungkin selama ini tidak banyak diketahui oleh masyarakat awam tentang pekerjaan sebagai petugas gardu tol. Beberapa hal tersebut antara lain adalah (1) waktu kerja dibagi menjadi 3 *shift*, yaitu pukul 06.00-13.00 WIB (*shift* 1), pukul 13.00-20.00 (*shift* 2), pukul 20.00-06.00 (*shift* 3), (2) *shift* 1 dan 2 biasanya diutamakan wanita sedangkan pria bisa di *shift* mana saja, (3) *shift* diputar bagi pekerja pria sehingga dapat semua *shift*, (4) waktu istirahat sekitar satu jam termasuk sholat dan makan sedangkan untuk *shift* 3 disediakan waktu istirahat tidur selama 2 ½ jam.

Sebuah fakta yang menarik untuk dibahas secara lebih jauh adalah mekanisme

kerja yang dilakukan oleh tangan kanan dan kiri secara monoton. Di saat tangan kanan menerima tiket dan uang makan tangan kiri harus memencet tombol tertentu yang disesuaikan dengan asal tiket termasuk dalam golongan apa, lalu *cash* (uang pas atau kembalian, langganan (pakai kupon) atau dinas (pakai kartu khusus seperti ATM). Mekanisme kerja seperti ini dilakukan secara terus menerus dan monoton.

Penyesuaian diri yang dilakukan menghabiskan waktu sekitar 3 bulan. Untuk tangan kiri tidak ditemui banyak masalah secara fisik namun tidak demikian dengan tangan kanan. Untuk tangan kanan ada sandaran dari kayu sepanjang kurang lebih 30 cm (sekarang lebih lebar ditambah busa) yang biasa dipergunakan dalam bekerja. Tetapi akibat fisik yang dirasakan adalah (1) rasa pegal pada bagian pundak sebelah kanan, (2) punggung terasa linu, dan (3) leher yang terasa kaku sehingga susah untuk menengok. Meskipun di dalam gardu tol dipasang AC namun masalah polusi tetap dikeluhkan oleh para petugas dan saat mengusulkan masker, perusahaan menolak dengan alasan bahwa sebagai perusahaan jasa kurang pantas jika konsumen tidak bisa melihat wajah petugas tol secara jelas.

2. PEMBAHASAN

Jika dilihat keadaan di lapangan, maka dapat diketahui betapa rentannya keselamatan kerja dan kesehatan pekerja karena faktor cuaca, termasuk di dalamnya suhu dan kelembapan. Adaptasi yang dilakukan para pekerjapun bila berhasil mungkin hanya memiliki pengaruh pada dirinya sendiri sedangkan efektifitas dan efisiensi kerja tetap menurun.

Kondisi pulau yang jauh dari daratan seringkali mempertemukan penjaga mercusuar dengan terpaan angin kencang dan bahkan badai. Kondisi alam pulaupun tidak bisa dikategorikan sebagai bersahabat karena selain nyamuk-nyamuk malaria, hewan lain seperti biawak dan ular juga bisa mengancam keselamatan. Bahkan ada mercusuar di Pulau Srutu di Kalimantan Barat yang berada di

puncak gunung dan butuh tenaga luar biasa untuk mengangkat perbekalan termasuk solar sebagai bahan bakar mesin diesel dari pantai menuju puncak gunung sejauh lima kilometer (Harijono dalam Rahardjo, Runtu & Prasetyadi, 2003). Penjaga gunung berapi pun kerap kali menemui kendala yang sama. Udara yang dingin dan cuaca yang berkabut tentu saja membuat pekerjaan yang harus dilakukan menjadi sangat tidak nyaman. Di lain pihak, petugas gardu tol bahkan masih sering mengeluh akan polusi udara meskipun dalam gardu telah diberi AC.

Bagaimana faktor-faktor psikososial berperan ? Tingkatan kerja yang berat tidak bisa dihindari, metode kerja dan alokasi kerja juga tidak bisa dikompromikan. Tidak banyak standar kerja yang bisa berubah. Semua prosedur meski dijalankan sesuai dengan yang biasa dilakukan. Begitu pula dengan tempat kerja, penjaga mercusuar dan gunung berapi tidak bisa memilih lokasi kerja yang nyaman menurut mereka.

Iklim terhadap penyelia hanya bisa dirasakan oleh petugas gardu tol di mana kontak dengan Kepala *Shift* masih sering dilakukan secara cepat baik dalam keadaan bermasalah atau tidak (Rahardjo, 2004). Lalu apakah pekerjaan yang dilakukan sedemikian menariknya sehingga para pekerja tetap bertahan karenanya ? Jika diperhatikan maka menarik atau tidak, menantang atau tidak sepertinya bukan lagi hal yang harus dipertanyakan. Tampak sekali bahwa loyalitas dalam bekerja justru lebih menonjol pada penjaga mercusuar dan gunung berapi. Mereka menyebutkan bahwa yang mereka kerjakan adalah bagian dari suatu pengabdian. Ketiga jenis pekerjaan tersebut juga tidak mensyaratkan adanya keterampilan khusus atau pada pelaksanaannya mampu mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

Hubungan dengan rekan kerja memang relatif baik bagi penjaga gardu tol karena memang sekali bertugas tidak banyak yang bekerja jumlahnya. Sedangkan bagi penjaga mercusuar dalam satu lokasi terdapat lima orang penjaga mercusuar. Komunikasi tentu terjalin intens dalam banyak hal – apalagi

durasi kebersamaan yang sampai 4 bulan di pulau – bisa saja membicarakan masalah pekerjaan atau masalah lainnya, tanpa menutup kemungkinan terjadinya konflik di antara mereka. Di lain pihak, penjaga gunung berapi terkadang bekerja sendiri atau bersama segelintir rekan kerja. Jangankan berkomunikasi antar rekan kerja, memiliki teman berbincang saja belum tentu ada.

Beban kerja secara psikologis tentu saja dirasakan oleh semuanya. Stres kerja pasti dialami. Banyak penjaga mercusuar mengeluh saat ada badai mereka sendiri kesulitan bertahan di mercusuar sedangkan jika terjadi apa-apa para nahkoda kapal pasti menyalahkan mereka tanpa mau mengetahui kesulitan yang dirasakan. Perasaan lelah dan jenuh sehabis bekerja juga sangat mungkin dialami oleh pekerjaan yang memiliki mekanisme kerja, suasana dan lingkungan kerja yang monoton, dalam hal ini tentu saja dialami oleh para penjaga mercusuar, gunung berapi dan gardu tol. Kesempatan beristirahat memang dimiliki oleh petugas penjaga gardu tol tetapi mungkin saja kurang maksimal karena keterbatasan waktu yang disediakan. Sedangkan bagi penjaga mercusuar dan gunung berapi, seringkali waktu senggang yang dimiliki (dalam keadaan biasa) memberikan efek bosan dan kejenuhan yang luar biasa.

Penjaga mercusuar dan gunung berapi memang terisolasi secara sosial dari masyarakat. Kebutuhan berinteraksi dan menjalin hubungan dengan banyak orang jelas tidak terpenuhi. Dalam konteks ini, mereka bukan hanya kehilangan kontak dan proses komunikasi dengan orang lain, tetapi juga dukungan sosial yang sangat diperlukan dalam mengurangi beban psikologis akibat ketegangan kerja dan kejenuhan dalam bekerja. Di titik ini, mereka juga kehilangan keadaan di mana mereka bisa menjadi manusia “normal” yang tidak lepas dari kontak komunikasi dengan orang lain.

Menjadi terasing dan terisolasi sama sekali bukan keadaan yang nyaman dan menyenangkan untuk dijalani. Terkadang resiko yang diterima begitu menyakitkan.

Sebagai contoh saja kasus penjaga mercusuar yang meninggal karena sakit dan jenazahnya baru bisa diambil 3 hari karena sulit memperoleh kapal untuk menjemput. Untuk kasus penjaga gunung berapi mungkin untuk melakukan kontak dengan masyarakat lain tidak sesulit petugas penjaga mercusuar. Penjaga gunung berapi bisa turun ke desa terdekat untuk melakukan hal-hal yang ingin atau terpaksa dilakukan. Kenyataan yang berbeda akan ditemui pada penjaga mercusuar karena keadaan pulau yang terpencil, kondisi pantai yang tidak mudah ditaklukan kapal untuk merapat dan keadaan ombak serta cuaca yang sering tidak bersahabat menyebabkan keterasingan yang dirasakan semakin bertambah nyata.

Kualitas keadaan kondisi kerja juga tidak bisa dikendalikan dengan mudah. Contohnya saja polusi udara yang dirasakan oleh penjaga gardu tol meskipun mereka berada dalam gardu yang telah berAC. Cuaca juga tidak mungkin dikendalikan oleh para penjaga mercusuar dan gunung berapi. Oleh karena itu, adaptasi dan *coping* yang dilakukan biasanya hanya efektif pada diri sendiri tetapi tidak dengan kinerja yang ada.

Selain itu semua, *musculoskeletal symptoms* juga bisa dialami oleh pekerjaan dengan ritme fisik yang monoton. *Musculoskeletal symptoms* secara nyata memang dialami oleh petugas penjaga gardu

tol seperti rasa pegal pada pundak sebelah kanan, punggung yang linu dan leher yang kaku sehingga susah untuk menengok. Keluhan-keluhan yang sama pada penjaga mercusuar dan gunung berapi sejauh ini tidak terditeksi, hanya saja konsekuensi kesehatan karena buruknya kondisi lingkungan kerja juga tidak dapat diremehkan.

Tentu saja untuk penjaga mercusuar dan gunung berapi, pemerintah sebagai institusi yang mempekerjakan tidak bisa diharapkan lagi. Para pekerja seperti harus *survive* dan bertahan hidup dengan cara mereka sendiri. Tak usah bermimpi mendapatkan pemeriksaan kesehatan gratis secara rutin dan tunjangan kesehatan, pemberian obat-obatan sebagai bekal hidup di lokasi kerjapun tidak ada. Seringkali mereka justru menanam tanaman obat-obatan sendiri untuk memenuhi kebutuhan kesehatan.

Hal yang lebih baik justru dimiliki oleh penjaga gardu tol yang dipekerjakan oleh perusahaan swasta. Menurut Rahardjo (2004), para petugas gardu tol ini memiliki kesempatan melakukan *general check-up* satu tahun sekali. Di luar itu ada asuransi kesehatan di mana jika sakit bisa datang berobat gratis di Kantor Pusat. Jika harus opname atau rawat inap maka jatah yang diberikan adalah di kelas 2 di mana obat dibayar dulu dan tinggal menyerahkan kuitansi pada perusahaan supaya diganti.

Tabel 1. Perbandingan Faktor-faktor Psikososial yang Terdapat Pada Pekerjaan Penjaga Mercusuar, Penjaga Gunung Berapi dan Penjaga Gardu Tol

Faktor-faktor Psikososial	Indikator	Pekerjaan		
		Penjaga Mercusuar	Penjaga Gunung Berapi	Penjaga Gardu Tol
Pengaruh dan Kontrol Pekerjaan	Pengaruh tingkatan kerja			√
	Pengaruh metode kerja			√
	Pengaruh alokasi kerja	√	√	
	Kontrol teknis			√
	Pengaruh peraturan kerja			√
	Kontak dengan penyelia			√

Iklim terhadap Penyelia	Kontak dengan penyelia			√
	Banyak penyelia memberikan saran dan petunjuk berkaitan dengan kerja			√
	Iklim berkomunikasi			√
Rangsang dari Kerja Itu Sendiri	Menarik			
	Menstimulasi untuk bekerja			√
	Bervariasi dan terbagi-bagi			
	Kesempatan mempergunakan bakat dan keterampilan			
	Kesempatan belajar banyak hal baru			
Hubungan dengan Rekan Kerja	Perasaan keseluruhan	√	√	√
	Kontak dengan rekan kerja	√		√
	Pembicaraan dengan rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan	√		√
	Suasana kerja yang menyenangkan			
	Diskusi tentang masalah kerja dengan rekan kerja	√	√	√
	Penghargaan dari rekan kerja sebagai teman yang baik			
	Stres kerja			√
	Beban kerja	√	√	√
	Perasaan bosan dan jenuh	√	√	√
	Kemungkinan relaksasi dan beristirahat	√	√	√

Jika dilihat berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa faktor-faktor psikososial yang berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja justru ada di pekerjaan sebagai penjaga gardu tol. Bisa jadi hal ini selain karena mereka bekerja pada perusahaan swasta, mereka juga bekerja di lingkungan yang tidak terpencil sehingga banyak kebutuhan sebagai makhluk sosial, seperti mendapat dukungan sosial dari rekan kerja dan keluarga saat mendapat tekanan

dalam pekerjaan masih didapatkan. Kenyataan seperti ini sangat disayangkan karena menurut Stansfeld (2002), dukungan sosial yang tinggi akan menjaga kesehatan mental secara lebih baik, terutama untuk pekerjaan dengan stres kerja yang tinggi. Beberapa hal yang tidak ada tanda *check list* bukan berarti tidak ada atau tidak terpenuhinya faktor psikososial namun bisa jadi karena memang tidak diketahui secara empiris kenyataan yang ada di lapangan.

Tabel 2. Perbandingan Faktor-faktor Lain yang Terdapat Pada Pekerjaan Penjaga Mercusuar, Penjaga Gunung Berapi dan Penjaga Gardu Tol

Faktor-faktor Lain	Detail	Pekerjaan		
		Penjaga Mercusuar	Penjaga Gn. Berapi	Penjaga Gardu Tol
Suhu Udara	Panas	√		
	Dingin	√	√	
Cuaca	Hujan	√	√	
	Badai	√		
Kelembapan	Masalah	√	√	
	Tidak Bermasalah			√
Lain-lain	Berkabut		√	
	Polusi			√

Tabel 3. Perbandingan Faktor Musculoskeletal Symptoms dan Kemungkinan Lain yang Terdapat Pada Pekerjaan Penjaga Mercusuar, Penjaga Gunung Berapi dan Penjaga Gardu Tol

Musculoskeletal Symptoms dan Kemungkinan Lain	Detail	Pekerjaan		
		Penjaga Mercusuar	Penjaga Gn. Berapi	Penjaga Gardu Tol
Musculoskeletal Symptoms	Pegal pada pundak			√
	Punggung linu			√
	Nyeri pada punggung bawah			
	Leher kaku			√
Kemungkinan Lain	Jatuh sakit	√	√	√
	Meninggal	√		

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa masalah kelembapan tidak berpengaruh pada petugas penjaga gardu tol selain masalah polusi yang menjadi problema khas jalan raya. Di sisi lain, keadaan cuaca dan suhu udara adalah masalah yang memang kerap ditemui dan potensial mengganggu kinerja penjaga mercusuar dan gunung berapi.

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa *musculoskeletal symptoms* justru ditemui pada penjaga gardu tol yang bukan hanya melakukan gerakan statis dan monoton pada bagian tangan dan leher tetapi juga harus duduk dalam kurun waktu berjam-jam lamanya. Salah satu *coping* yang dilakukan oleh mereka adalah berdiri beberapa saat sambil terus bekerja dan setelah merasa lebih

baik mereka kembali bekerja sambil duduk (Rahardjo, 2004).

Untuk pekerjaan yang sifatnya monoton dan tekanan waktu dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan sangat diperlukan untuk mengurangi efek negatif yang tercipta (Arteberry, 2002). Oleh karena itu waktu istirahat yang hanya sebentar untuk berbincang-bincang dengan rekan kerja mungkin akan sangat berguna. Istirahat juga sangat bermanfaat sebagai waktu *recovery* atas kelelahan dan rasa kantuk. Arteberry (2002) menjelaskan bahwa jika dalam 8 jam kerja ternyata pekerja menemui kesulitan menjaga performa kerja maka perpanjangan waktu kerja menjadi 10 sampai 12 jam per hari harus dihindari.

Efek buruk dari adanya jenis pekerjaan yang bersifat *iso-strain*, apalagi yang monoton (Michael, 2001) dan membutuhkan dukungan sosial ternyata lebih terlihat pada wanita dibandingkan pada pria di mana penurunan tingkat kesehatan tampak paling jelas (Cheng dkk., 2000) sehingga meningkatkan kemungkinan absen karena sakit (Michael, 2001). Oleh karena itu dapat dipahami mengapa untuk wanita penjaga gardu tol tidak diperbolehkan bekerja pada shift 3.

Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja yang sulit diduga keadaannya seperti pada penjaga mercusuar dan gunung berapi memunculkan kemungkinan jatuh sakit. Kemungkinan ini memang ditemui pada seluruh pekerjaan, namun kemungkinan meninggal justru ada pada penjaga mercusuar karena keadaan alam yang sangat tidak mendukung ditambah tidak tersedianya obat-obatan di pulau.

Tabel 4. Perbandingan Perusahaan Keselamatan Kerja, Kesempatan Rekreasi dan Gaji Pada Pekerjaan Penjaga Mercusuar, Penjaga Gunung Berapi dan Penjaga Gardu Tol

Pengusahaan Keselamatan Kerja, Kesempatan Rekreasi dan Gaji	Detail	Pekerjaan		
		Penjaga Mercusuar	Penjaga Gunung Berapi	Penjaga Gardu Tol
Program	General check-up gratis			√
	Kemudahan rawat inap			√
	Penggantian biaya obat			√
Teknis	Masker			
	Jaket	√	√	√
Kesempatan Rekreasi				√
Gaji yang Layak				√

Jika dilihat Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa ternyata penjaga gardu tol lebih terjamin kesehatan dan keselamatan kerjanya dibandingkan dengan penjaga mercusuar dan gunung berapi. Pemberian berbagai fasilitas kesehatan setidaknya memberikan gambaran bahwa perusahaan yang bersangkutan masih memanusiawikan pekerjaanya. Tentu bukan berarti pemerintah sebagai institusi yang mempekerjakan penjaga mercusuar dan gunung berapi tidak mampu melakukan hal yang sama, tetapi penjelasan berikutnya masih harus menunggu sampai sejauh apa yang dapat dilakukan pemerintah dalam memperlakukan karyawannya dengan baik. Begitu pula dengan masalah gaji, ada penjaga mercusuar yang sudah lebih dari 20 tahun bekerja tetapi gaji yang diperoleh hanya

sekitar Rp. 950.000 sebulan. Rekreasi pada akhirnya menjadi kebutuhan tersier, setidaknya pemberian gaji yang lebih layak lebih penting untuk dilakukan.

3. KESIMPULAN

Keengganan pihak pekerja meminta dan menuntut apa yang seharusnya sudah menjadi haknya bisa dipahami dari kacamata lemahnya posisi mereka dalam *bargaining* dengan pihak perusahaan, organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Hanya saja sudah sepantasnya perusahaan, organisasi dan instansi yang bersangkutan juga tidak menutup mata terhadap apa yang seharusnya diberikan kepada para pekerjaanya.

Segala kesulitan dan kendala yang dihadapi penjaga mercusuar dan gunung berapi hendaknya ditutupi oleh pemberian jasa lain seperti gaji yang layak dan

kemudahan-kemudahan dalam menjaga kesehatan kerja. Pada faktanya, bukan hanya gaji kecil saja yang didapat tetapi kesehatan dan keselamatan kerjapun terabaikan. Lain halnya dengan penjaga gardu tol yang relatif memiliki kesejahteraan lebih baik dan kemudahan mendapatkan fasilitas penunjang kesehatan. Fakta seperti ini seperti mempertegas dengan jelas perbedaan perlakuan terhadap karyawan antara perusahaan swasta dan pemerintah.

Betapa faktor-faktor psikososial memang tidak bisa dihindari pengaruhnya terhadap kelangsungan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Bagi pekerjaan yang bersifat *iso-strain*, faktor psikososial semakin terasa pengaruhnya dalam kinerja yang ditunjukkan. Faktor-faktor psikososial ini jika tidak dipenuhi oleh perusahaan, setidaknya sebagian saja, akan semakin memperburuk keadaan yang diterima oleh para pekerja dengan pekerjaan yang bersifat *iso-strain*. Mudah-mudahan tulisan singkat ini bisa memberikan gambaran lebih jelas dan ilham secara lebih lanjut kepada perusahaan dan berbagai institusi untuk lebih memperhatikan keadaan pekerja atau karyawannya. Kenaikan gaji dan rekreasi mungkin saja menjadi wacana lebih lanjut, namun memperhatikan faktor-faktor psikososial pekerjaan dan keselamatan kerja mereka yang bekerja dalam tekanan tinggi apalagi juga terisolasi secara sosial tidak bisa menunggu untuk dilakukan.

4. DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.J.M. van Loon, M. Tijhuis, P.G. Surtees, and J. Ormel, "Lifestyle Risk Factors for Cancer: The Relationship With Psychosocial Work Environment", *International Journal of Epidemiology*, 2002, 29: 785-792. <<http://www.ije.oupjournals.org/cgi/content/full/29/5/785>>
- [2] A.S. Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI Press, 2001.
- [3] A.S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia.
- [4] C. Arteberry. "Overtime Work and Musculoskeletal Disorders", 2002. <http://www.claytongrp.com/overtimeart.html>
- [5] D.P. Schultz, and S.E. Schultz, *Psychology and Work Today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (Sixth Edition)*. New York: Macmillan Publishing Company, 1994.
- [6] G. Kecklund, T. Akerstedt, M. Ingre, and M. Soderstrom, "Train Drivers' Working Condition and Their Impact on Safety, Stress and Sleepiness: A Literature Review, Analysis of Accidents and Schedules", 1999, <<http://time.iguw.tuwien.ac.at/download/SRR288.pdf>>
- [7] H. Kumer and M. Marmot, "Job Strain, Job Demands, Decision Latitude, and Risk of Coronary Heart Disease Within the Whitehall II Study", *Journal of Epidemiology and Community Health*, 2003, 57: 147-153. <http://jech.bmjournals.com/cgi/content/full/57/2/147>
- [8] H. Mausner-Dorsch and W. Eaton, "Psychosocial Work Environment and Depression: Epidemiologic Assessment of the Demand-Control Model", 2000, *American Journal of Public Health* 1765, November, Vol. 90, No. 11. <<http://www.ajph.org/cgi/reprint/90/11/1765.pdf>>
- [9] J.A. Johansson, R. Kadefors, S. Rubenowitz, U. Klingenstierna, I. Lindstorm, T. Engstorm and M. Johansson, "Musculoskeletal Symptoms, Ergonomic Aspects and Psychosocial Factors in Two Different

- Truck Assembly Concepts", *International Journal of Industrial Ergonomics*, 1993, 12, 35-48.
- [10] J.A. Johansson and K. Nonas, "Psychosocial and Physical Working Condition and Associated Musculoskeletal Symptoms Among Operators in Five Plants Using Arc Welding in Robot Stations. *The International Journal of Human Factors in Manufacturing*, 1994, Vol. 4 (2), 191-204.
- [11] J.A. Johansson and S. Rubenowitz, "Risk Indicators in The Psychosocial and Physical Work Environment for Work-Related Neck, Shoulder and Low Back Symptoms: A Study Among Blue- and White-Collar Workers in Eight Companies. *Scand J. Rehab Med*, 1996, 26: 131-142.
- [12] L.A. Azizah, E.S.H. Hutahaean dan A.I. Asmarany, *Penjaga Gunung Berapi*, Makalah, Jakarta, Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma, 2003.
- [13] L.M. Berry, *Psychology at Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (Second Edition)*, New York: McGra-Hill, 1998.
- [14] R. Michael, "Physical, Psychosocial, and Work Organization Factors on Injury/Illness Absences", 2001, <<http://www.ergoweb.com/news/detail.cfm?id=340>>
- [15] R.D. Caplan, "Job Demands and Worker Health: Main Effects and Occupational Differences", *Makalah, Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control*, dipresentasikan pada Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 1984.
- [16] R.H. Sitaniapessy, "Sumberdaya Manusia Sebagai Kekuatan Dalam Menata Bisnis", *Psikonomi: Jurnal Psikologi dan Ilmu Ekonomi, Volume 3, No. 1, Juli*. Yogyakarta: Universitas Wangsa Manggala, 2000.
- [17] S. Stansfeld, "Work, Personality and Mental Health", *The British Journal of Psychiatry*, 2002, 181, 96-98. <<http://bjp.rcpsych.org/cgi/content/full/181/2/96>>
- [18] W. Rahardjo, D.Y.N. Runtu, dan B.S. Prasetyadi, "Penjaga Mercusuar", *Makalah*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma, 2003.
- [19] W. Rahardjo, "Sekilas Tentang Petugas Gardu Tol", *Basic Community*, 2004, Vol X/Juli/Tahun 1, Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- [20] Y. Cheng, I. Kawachi, E.H. Coakley, J. Schwart, and G. Colditz, "Association Between Psychosocial Work Characteristics and Health Functioning in American Women: Perspective Study", *British Medical Journal*, 2000, May 27; 320 (7247); 1432 - 1436. <<http://www.pubmedcentral.gov/article/render.fcgi?tool=pmcentrez&articleid=27384>>
- [21] Y. Oktorita, H.F. Rosyid, dan A. Lestari, "Hubungan Antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 Dengan Komitmen Karyawan Pada Perusahaan", *Jurnal Psikologi*, 2001, No. 2, 116-132. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.